**Deutscher Bundestag** **Drucksache 17/8373**

**17. Wahlperiode** 18. 01. 2012

# Antwort
## der Bundesregierung

### auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Klaus Ernst, Kathrin Senger-Schäfer, Jutta Krellmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
### – Drucksache 17/8193 –

## Arbeitnehmerrechte ausländischer Pflegehilfskräfte im grauen Pflegemarkt

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Pflegeversicherung ist eine „Teilkaskoversicherung". Sie gewährt pflegebedürftigen Menschen nur einen Zuschuss zu den Pflegekosten. Dieser Zuschuss dient vorrangig dazu, die familiäre, nachbarschaftliche oder ehrenamtliche Pflege zu ergänzen. Um den individuellen Bedarf abzudecken, müssen die Betroffenen und ihre Angehörigen auf ihr Einkommen und Vermögen zurückgreifen. Vielen ist das nicht möglich. Menschen mit Pflegebedarf werden häufig von der Sozialhilfe oder von der Unterstützung ihrer Angehörigen abhängig. Überforderung und Überlastung sind keine Seltenheit. Hinzu kommen Pflegefachkräftemangel und eine enorme Arbeitsbelastung der Pflegekräfte. Bei ambulanten Pflegediensten und stationären Einrichtungen führen Kommerzialisierung und Privatisierung zu Arbeitsverdichtung und Lohndumping und zum Ersatz von professionellen Fachkräften durch Pflegehilfskräfte.

Angehörige versuchen, die Lücke zwischen tatsächlichem Bedarf und den real verfügbaren und bezahlbaren Pflegefachkräften und Betreuungskräften zu schließen, indem sie Migrantinnen – meist aus Osteuropa – für die häusliche Versorgung anwerben und beschäftigen. Meist als Haushaltshilfen beschäftigt, treffen Migrantinnen auf komplexe Anforderungen und undurchsichtige rechtliche Arrangements. Arbeitsschutz und menschenwürdige Beschäftigungsbedingungen bleiben auf der Strecke. Entstanden ist ein grauer Pflegemarkt, in dem private Leistungsanbieter und Vermittler von der Not der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen profitieren.

Begünstigt wird der graue Pflegemarkt durch die europäische Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit sowie durch die seit dem 1. Mai 2011 geltende volle Arbeitnehmerfreizügigkeit: Voraussetzung für eine Entsendung als Pflegehilfskraft ist ein im Herkunftsland tätiges Unternehmen, auf dessen Rechnung die Arbeitsleistung in Deutschland erfolgt. Die zuständige Behörde im Land des entsendenden Unternehmens stellt eine Entsendebescheinigung A 1 aus. Diese Bescheinigung ist für deutsche Behörden und Gerichte verbindlich. Das tatsächliche Vorliegen der Voraussetzungen darf von deutschen Gerichten nicht überprüft werden.

Doch die Entsendung einer Pflegekraft ist aufgrund der Regelungen des Arbeitnehmerentsendegesetzes unattraktiv. Bei überwiegender Tätigkeit in der

---

*Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 16. Januar 2012 übermittelt.*

*Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.*

Grundpflege sind die deutschen Vorschriften der Mindestentlohnung von 7,50 Euro (Ost) und 8,50 Euro (West) einzuhalten. Die Entsendung erfolgt daher in der Regel als Haushaltshilfe. Die Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) gilt für Haushalts-/Pflegehilfskräfte nicht. Der Pflegemindestlohn ist nur bei der Beschäftigung bei einem Pflegebetrieb oder Entsendung in diesen und einer Tätigkeit mit überwiegend grundpflegerischen Aufgaben zu zahlen, so dass der Pflegemindestlohn bei der Bezeichnung der Tätigkeit als Haushalts-/Pflegehilfskraft ins Leere läuft. Welche Tätigkeiten tatsächlich ausgeführt werden, wird nicht kontrolliert. Außerdem ist umstritten, ob das Arbeitszeitgesetz Anwendung auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen findet, die in häuslicher Gemeinschaft mit den Pflegebedürftigen leben. Ohne Kontrolle und Überprüfung bleibt auch die Einhaltung des Mindesturlaubs von 24 Werktagen im Jahr. Es besteht die Gefahr, dass arbeits- und sozialrechtliche Normen, wie Arbeitszeit, Urlaub und Sozialversicherungspflicht missachtet werden. Die Folge sind meist ungeschützte und prekäre Beschäftigungsverhältnisse.

Die Pflegebedürftigen oder ihre Angehörigen schließen dafür einen Dienstleistungsvertrag mit dem ausländischen Entsendeunternehmen, bei dem die Pflegekräfte angestellt sind. Eine Weisungsbefugnis der Pflegebedürftigen oder ihrer Angehörigen gegenüber der Pflegekraft ist grundsätzlich ausgeschlossen. Das Zusammenleben der Pflegekraft mit dem oder der Pflegebedürftigen bedeutet faktisch 24-Stunden-Pflege. Die Pflegekraft ist voll in die alltäglichen Arbeitsabläufe des Haushalts eingebunden und verwendet Arbeitsmittel, die der Haushalt zur Verfügung stellt. Es ist wirklichkeitsfremd, anzunehmen, dass die Gepflegten oder ihre Angehörigen nicht den Inhalt der Tätigkeit, die Arbeitszeit und die Art und Weise der Tätigkeit bestimmen. Eine Kontrolle und Regulierung durch den Gesetzgeber erfolgt aber nicht.

Sofern im Alltag der Pflegetätigkeit umfassende Weisungen durch die Pflegebedürftigen erfolgen und nicht durch das entsendende Unternehmen im Ausland, liegt damit der Tatbestand einer gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung vor. Diese wäre erlaubnispflichtig, auch dann, wenn es sich um ein ausländisches Unternehmen handelt. Fehlt eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, dann ist zwischen dem Pflegebedürftigen und der Pflegekraft ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Eine Überprüfung hierzu erfolgt jedoch regelmäßig nicht, wenn die Entsendebescheinigung A 1 vorliegt.

Diese Gesamtproblematik machen sich in Deutschland sitzende Vermittlungsfirmen, z. B. Seniocare24, zu Nutze. Nach eigenen Angaben arbeitet die Seniocare24 mit 40 polnischen Arbeitsvermittlungen zusammen, betreut 1 000 Kunden in Deutschland und hat rund 2 000 Pflegekräfte im Einsatz. Für die Vermittlung erhält die Seniocare24 nach eigenen Angaben pro Jahr und Pflegefall 850 Euro (vgl. „Die Chemie mit der Ersatztochter muss stimmen", Die Rheinpfalz vom 7. Oktober 2010). Explizit wirbt das Unternehmen auf seiner Homepage mit einer „24-Stunden-Betreuung" bzw. „24-Stunden-Pflege". Die Seniocare24 nutzt mehrere rechtliche Lücken im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) sowie in der Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV) aus: Die Seniocare24 tritt im Dienstleistungsvertrag mit den Pflegebedürftigen ausdrücklich nicht als Vertragspartner, sondern lediglich als Vermittler auf. Tatsächlich fungiert die Seniocare24 aber als Ansprechpartner sowohl für den Auftraggeber als auch für die Pflegehilfskraft. Somit entzieht sich die Seniocare24 jeglicher arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Verantwortung. Aufgrund fehlender Generalunternehmerhaftung kann die Agentur bei arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Verstößen auch nicht belangt werden.

Die Beratungsstelle für entsendete Beschäftigte des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) Berlin-Brandenburg sowie die Dienstleistungswerkschaft ver.di haben mehrere Beschwerden von polnischen und rumänischen Haushalts-/Pflegehilfskräften wegen des Verdachts des Verstoßes gegen deutsches Arbeits- und Sozialrecht erhalten. Das Geschäftskonzept der 24-Stunden-Pflege beruht einzig und allein in der Ausnutzung der wirtschaftlichen Zwangslage der mittel- und osteuropäischen Haushalts-/Pflegehilfskräfte und

der deutschen Familien und ihren pflegebedürftigen Angehörigen. Gleichzeitig profitieren die Agenturen von den rechtlichen Grauzonen im AEntG sowie mangelnden Kontrollen.

1. Liegen der Bundesregierung Zahlen vor, wie viele mittel- und osteuropäische Pflegekräfte in Privathaushalten beschäftigt sind?

   Welche Daten liegen der Bundesregierung zu mittel- und osteuropäischen Pflegekräften in Privathaushalten vor?

Aus den verfügbaren Informationsquellen, zum einen der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) und zum anderen den Daten der Deutschen Rentenversicherung, ist es der Bundesregierung nicht möglich, für den eher kleinen Wirtschaftszweig der Privaten Haushalte – sofern diese überhaupt Personal beschäftigen – und dort wiederum für die spezielle Gruppe der Pflegekräfte aus Mittel- und Osteuropa verlässlich statistische Angaben zu machen.

2. Wie viele Unternehmen bieten ihre Dienste zur Vermittlung von Haushalts-/Pflegehilfskräfte in Deutschland an?

Der Bundesregierung ist weder die Zahl der Unternehmen, die Haushalts- und Pflegehilfskräfte (aus dem In- und Ausland) in Deutschland vermitteln, noch die Zahl der Unternehmen, die Dienstleistungsverträge vermitteln, bekannt.

3. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass sich die derzeitige Haftungskonstruktion nach § 14 AEntG nicht auf den Bereich der häuslichen Pflege anwenden lässt, weil formell die für die Erteilung des Pflegeauftrages verantwortlichen deutschen Vermittlungsagenturen lediglich als Vermittler auftreten, obwohl sie tatsächlich gegenüber der vermittelten Haushalts-/Pflegehilfskraft bei arbeits- und sozialrechtlichen Belangen Weisungen erteilt (bitte begründen)?

Die Haftung einer Vermittlungsagentur nach § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) käme nur in Betracht, wenn sie zwar formell als Vermittler eines Pflegedienstleistungsvertrages auftritt, tatsächlich aber im Verhältnis zur pflegebedürftigen Person oder zum Privathaushalt die Verantwortung für die Erbringung der Pflegedienstleistungen übernimmt. Würde ein solch unechter Vermittlungsvertrag durchgeführt, und delegierte die Vermittlungsagentur den übernommenen Pflegeauftrag an ein (ausländisches) Pflegeunternehmen, so käme eine Haftung in Betracht, wenn die Mitarbeiter des Pflegeunternehmens in Privathaushalten eingesetzt würden und nicht den Mindestlohn erhielten.

Werden von der Vermittlungsagentur dagegen tatsächlich Dienstleistungsverträge vermittelt, kommt ihre Haftung nach § 14 AEntG nicht in Betracht, weil sie gerade keinen Auftrag zur Erbringung der Pflegedienstleistungen übernimmt. Darüber hinaus scheidet eine Haftung der pflegebedürftigen Person oder des Privathaushaltes bereits deshalb aus, weil § 14 AEntG ausdrücklich die Haftung von Unternehmern, nicht aber von Privatpersonen und Privathaushalten regelt.

4. Trifft es zu, dass ein privater Haushalt ein Betrieb im Sinne der Pflegeverordnung ist und der Mindestlohn somit auch bei Pflegetätigkeiten im Haushalt anzuwenden ist (bitte begründen)?

Es wird auf die Antwort der Bundesregierung zu Frage 7 auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. „Mindestlohn in der Pflegebranche“ (Bundestagsdrucksache 17/2844) verwiesen.

5. Trifft es zu, dass es aufgrund fehlender Haftungsmöglichkeiten deutschen Vermittlungsagenturen erleichtert wird, arbeits- und sozialrechtliche Regelungen nach dem AEntG und der PflegeArbbV zu umgehen und so insbesondere Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa nicht wirksam vor Missbrauch ihrer Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenrechte geschützt werden können?

In den dargestellten Fällen kommt eine Umgehung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und der Pflegearbeitsbedingungenverordnung mangels Pflicht zur Zahlung des Pflegemindestlohnes nicht in Betracht (siehe Antworten zu den Fragen 3 und 4).

6. Gilt auch bei Haushalts-/Pflegehilfskräften im Rahmen der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), und wenn ja, trifft es zu, dass nach § 2 AEntG grundsätzlich die Arbeitszeit von acht Stunden, in Ausnahmefällen von zehn Stunden Werktags, nach dem deutschen ArbZG bei Haushalts-/Pflegehilfskräften in privaten Haushalten einzuhalten ist, und wenn nein, welche Einschränkungen des § 18 ArbZG sind wirksam (bitte begründen)?

Das Arbeitszeitgesetz (AZG) regelt grundsätzlich die Rahmenbedingungen für die Arbeitszeitgestaltung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland. Deshalb gehört das Arbeitszeitgesetz auch zu den nach § 2 AEntG in Entsendefällen Anwendung findenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften. Demnach müssen auch für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die im Arbeitszeitgesetz vorgesehenen Höchstarbeitszeiten, Mindestruhepausen und Mindestruhezeiten eingehalten werden. Insbesondere darf die werktägliche Arbeitszeit im Durchschnitt acht Stunden nicht überschreiten. Die Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss mindestens elf ununterbrochene Stunden betragen. Unter besonderen Voraussetzungen sind Ausnahmen zulässig, teilweise auf tarifvertraglicher Grundlage oder durch Ausnahmegenehmigung der Arbeitsschutzbehörden.

Vom Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes sind nach § 18 Absatz 1 Nummer 3 ArbZG Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgenommen, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen. Sofern diese Voraussetzungen vorliegen, findet das Arbeitszeitgesetz auch auf ausländische entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Anwendung. Bei der Beurteilung, ob eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter nach § 18 Absatz 1 Nummer 3 ArbZG vom Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes ausgenommen werden kann, sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Daher ist eine generelle Aussage hierzu nicht möglich.

7. Ist sich die Bundesregierung bewusst, dass durch das Vorlegen der Bescheinigung A 1, die in Deutschland geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften faktisch ausgehebelt werden?

Arbeitnehmer unterliegen nach den Regelungen der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 für die Dauer einer vorübergehenden Entsendung von nicht mehr als 24 Monaten weiterhin den Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit ihres Heimatstaates. Die Bescheinigung A1 dient dem Nachweis, dass die betreffende Person weiterhin diesen Rechtsvorschriften unterliegt. Diese Bescheinigung betrifft also nicht die arbeitsrechtlichen, sondern ausschließlich die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Entsendestaates.

8. Was beabsichtigt die Bundesregierung zu tun, um die unzumutbare Situation ausländischer Pflegekräfte – wie sie dem DGB und den der Gewerkschaft ver.di in zahlreichen Beschwerdebriefen anschaulich geschildert wird – abzuwenden und menschenwürdige Arbeitsverhältnisse herzustellen?

Der Bundesregierung ist der Inhalt der an den Deutschen Gewerkschaftsbund und die Gewerkschaft ver.di gerichteten Beschwerdebriefe nicht bekannt.

9. Sind der Bundesregierung Geschäftsmodelle bekannt, die dem Beispiel der Vermittlungsagentur Seniocare24 ähnlich sind, und wie bewertet sie aus dieser Sicht die Einhaltung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen?

10. Prüft die Bundesregierung, ob derartig praktizierte Geschäftsmodelle, die dem Beispiel der Vermittlungsagentur Seniocare24 ähnlich sind, eingeschränkt oder verboten werden sollten?

Der Bundesregierung ist der Internetauftritt der Firma Seniocare24 e. K. bekannt. Danach vermittelt das Unternehmen Dienstleistungsverträge für Pflege- und Haushaltsdienstleistungen. Nach eigenen Angaben handelt es sich dabei um Dienstleistungsverträge mit Unternehmen in Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die zur Vertragserfüllung ihre ausländischen Beschäftigten nach Deutschland entsenden. Eine Einschränkung oder ein Verbot dieses Geschäftsmodells wird derzeit nicht erwogen.

Die Bundesregierung kann nicht ausschließen, dass es weitere Agenturen gibt, die ähnliche Geschäftsmodelle verfolgen.

11. Haben die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), die gesetzliche Rentenversicherung, die Gewerbe- und Finanzämter, die Bundesagentur für Arbeit oder andere Behörden die Vermittlungsagentur Seniocare24 e. K. einer Kontrolle unterzogen, und wenn ja, zu welchem Ergebnis sind sie dabei gelangt (bitte Art der Verstöße auflisten)?

Zur Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung wird auf die Antwort des Bundesministeriums der Finanzen vom 17. August 2011 auf die Schriftliche Frage 10 des Abgeordneten Klaus Ernst (Bundestagsdrucksache 17/6812) verwiesen. Die Finanz- beziehungsweise Gewerbeämter sind Landes- beziehungsweise kommunale Behörden, für die der Bund nicht zuständig ist; daher liegen der Bundesregierung insoweit keine Informationen vor.

Die Bundesagentur für Arbeit hat keine Prüfungen bei Seniocare24 e. K. durchgeführt, da das Unternehmen keine Verleiherlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) besitzt. Darüber hinaus hat die Bundesagentur für Arbeit keine Kontrollbefugnisse, soweit ausländische Pflegekräfte freizügig-

keitsberechtigt sind oder im Rahmen der europarechtlichen Dienstleistungsfreiheit entsandt werden.

Die zuständigen Rentenversicherungsträger hatten bei Überprüfung einer Vielzahl auf Antrag einer polnischen Firma ausgestellter Entsendebescheinigungen den Verdacht, dass hierbei das Ablöseverbot nicht immer beachtet wurde. Nachdem der Verdachtsfall zwischen den Rentenversicherungsträgern nicht aufgeklärt werden konnte, wandte sich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Oktober 2011 an das zuständige Ministerium in Polen mit der Bitte um Überprüfung des Sachverhalts. Eine Antwort steht noch aus.

12. Über welche Erkenntnisse verfügen die Bundesregierung bzw. die zuständigen Sozialversicherungsträger in Deutschland bzw. die Sozialversicherungsträger in den betreffenden mittel- und osteuropäischen Staaten über die Pflegedienstanbieter, die mit der Seniocare24 zusammenarbeiten, und erbringen diese Unternehmen tatsächlich überwiegend Pflegeleistungen in ihrem Heimatland, oder handelt es sich bei diesen Anbietern tatsächlich um so genannte Briefkastenfirmen?

    Wer und auf welchem Wege prüft dies?

Der Bundesregierung hat keine Erkenntnisse zu den ausländischen Pflegedienstanbietern, die mit Seniocare24 e. K. zusammenarbeiten. Von einer Befragung ausländischer Sozialversicherungsträger wurde abgesehen.

Die Prüfung, ob ein Unternehmen eine hinreichende nennenswerte Geschäftstätigkeit im Heimatland erbringt, obliegt in erster Linie dem Träger des Herkunftsstaates, der die Entsendebescheinigung A1 ausstellt.

Bestehen im Einzelfall konkrete Verdachtsmomente, dass eine Entsendebescheinigung zu Unrecht ausgestellt oder gefälscht worden ist, können die deutschen Träger (Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung und Rentenversicherungsträger) die ausländischen Träger um eine Überprüfung und gegebenenfalls Rücknahme der Entsendebescheinigung ersuchen.

13. Trifft es zu, dass eine Haushalts-/Pflegehilfskraft in einem deutschen Haushalt nach 24 Monaten durch die nächste Pflegehilfskraft nicht abgelöst werden darf, und wenn ja, wie wird die Überprüfung dieser Regelung von den zuständigen Prüfstellen gewährleistet?

Entsendungen im Sinne von Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004, bei denen das Sozialversicherungsrecht des Entsendestaates Anwendung findet, sind nur zulässig, sofern ihre voraussichtliche Dauer 24 Monate nicht überschreitet und die entsandte Person nicht eine andere, bereits vorher entsandte Personen ablöst. Dieses sog. Ablöseverbot wird in dem von der europäischen Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit angenommenen Praktischen Leitfaden zur Entsendung unter Nummer 13 wie folgt präzisiert: „Ist die Entsendung eines Arbeitnehmers abgelaufen, kann eine weitere Entsendung für denselben Arbeitnehmer, dieselben Unternehmen und denselben Mitgliedstaat erst nach Ablauf von mindestens zwei Monaten nach Ende des vorangehenden Entsendezeitraums zugelassen werden.“

Die Einhaltung dieses Ablöseverbots wird insbesondere von der Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund überprüft, die alle Entsendebescheinigungen für Entsendungen nach Deutschland registriert.

Unabhängig davon kann die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung, sofern sich im Rahmen ihrer Prüfungen und Ermittlungen Anhaltspunkte

für einen Verstoß gegen das Ablöseverbot ergeben, eine Überprüfung ausgestellter Entsendebescheinigungen gegenüber dem Sozialversicherungsträger des anderen EU-Mitgliedstaats veranlassen oder – sofern eine weitere Aufklärung des Sachverhaltes notwendig erscheint – die Anhaltspunkte der Deutschen Rentenversicherung Bund übermitteln.

14. Kann die Bundesregierung bestätigen, dass über sogenannte Vermittlungsverträge, die Seniocare24 mit rund 40 ausländischen Pflegeagenturen abgeschlossen hat, circa 2 000 Haushalts-/Pflegehilfskräfte in Deutschland gemeldet sind?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Informationen vor.

15. Mit welchen ausländischen Pflegeagenturen hat die Seniocare24 nach Kenntnissen der Sozialversicherungsträger abgeschlossene Vermittlungsverträge, über die Haushalts-/Pflegehilfskräfte nach Deutschlands entsandt werden?

Da Betriebsprüfungen beziehungsweise Überprüfungen ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland nur anlassbezogen erfolgen, liegen den deutschen Sozialversicherungsträgern keine umfassenden Erkenntnisse über die ausländischen Pflegeagenturen vor, mit denen Seniocare24 e. K. Vermittlungsverträge abgeschlossen hat.

16. Wie viele Entsendebescheinigung A 1 für Haushalts-/Pflegehilfskräfte wurden von ausländischen Pflegeagenturen, die mit der Seniocare24 ein Vertragsverhältnis unterhalten, nach Kenntnis der Deutschen Rentenversicherung Bund seit 2009 ausgestellt (bitte nach Ländern aufschlüsseln)?

Die Deutsche Rentenversicherung Bund verfügt über keine Erkenntnisse über die Anzahl der von Seniocare24 e. K. vermittelten Entsendungen von Haushalts-/Pflegekräften nach Deutschland. Bei Vorliegen einer A1-Entsendebescheinigung werden im Zusammenhang mit Entsendungen nur Informationen zum direkten Arbeitgeber einer entsandten Person und zu dem aufnehmenden Unternehmen, bei dem die Person im Inland tätig ist, gespeichert. Inwieweit hier ein mittelbarer Bezug zwischen Arbeitnehmer und Seniocare24 e. K. bestand, lässt sich diesen Daten nicht entnehmen.

17. Hat die FKS seit Bestehen des Pflegemindestlohns ausgewiesene Vermittlungsagenturen kontrolliert, und wenn ja, wie viele, und welche arbeits- und sozialrechtlichen Verstöße wurden festgestellt (bitte Zahl und Art der Verstöße getrennt auflisten)?

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung kontrolliert auch die in der Frage angesprochenen Vermittlungsagenturen. Die arbeitsstatistischen Aufzeichnungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung halten Informationen zu Zahl und Ergebnissen derartiger Prüfungen nicht vor, da Vermittlungsagenturen nicht gesondert erfasst werden.

Soweit Vermittlungsagenturen sich darauf beschränken, Haushaltshilfen und Pflegekräfte in Privathaushalte zu vermitteln, werden sie nicht zum Arbeitgeber dieser Personen. Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Vorschriften, die Arbeitgeber zu beachten haben, bleiben dann für die Vermittlungsagenturen in ihrer Funktion als Vermittler unbeachtlich.

18. Wenn bei deutschen Vermittlungsagenturen keine Lohn- und Gehaltsunterlagen der vermittelten Haushalts- und Pflegekräfte vorliegen, wie wird von Seiten der FKS die Einhaltung deutscher Arbeits- und Sozialvorschriften kontrolliert?

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit kann im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes die Einhaltung deutscher Arbeits- und Sozialvorschriften prüfen.

Soweit mit der Betreuung beauftragte Pflegekräfte aus dem Ausland entsandt werden und unter den Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes fallen, treffen die Arbeitgeber die Nachweis- und Meldepflichten nach den §§ 17 bis 19 AEntG. Auf dieser Grundlage ist der Finanzkontrolle Schwarzarbeit eine Überprüfung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz möglich. Zur Anwendung der Pflegearbeitsbedingungenverordnung in Privathaushalten wird auf die Antwort zu Frage 4 verwiesen.

Soweit auf die Haushaltshilfen und Pflegekräfte die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Heimatlandes anzuwenden sind, was dem Regelfall entspricht, ist dies durch Vorlage einer A1-Bescheinigung des ausländischen Versicherungsträgers der Finanzkontrolle Schwarzarbeit nachzuweisen. Zum Überprüfungsverfahren wird auf die Antwort zu Frage 13 verwiesen.

19. Trifft es zu, dass die FKS, wegen der verfassungsrechtlich geschützten Unverletzlichkeit der Wohnung, private Haushalte nur mit Einverständnis des Berechtigten, zur Durchführung einer Prüfung nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) betreten darf, und teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass dadurch eine lückenlose Überprüfung der Einhaltung des geltenden Arbeits- und Sozialrechts innerhalb der Haushalte, etwa durch Befragung der Beschäftigten, kaum möglich ist?

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung wird hier auf Grundlage ihrer Prüfzuständigkeiten nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz tätig.

Es trifft zu, dass Prüfungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung in Privathaushalten nur mit dem Einverständnis des Wohnungsinhabers durchgeführt werden können, da dieser dem Betreten der Wohnung zustimmen muss. Dies bedeutet allerdings nicht, dass eine Prüfung im Rahmen der Zuständigkeit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung insgesamt ausgeschlossen ist, da die in der Antwort zu Frage 18 dargestellten Mitwirkungspflichten bestehen.

Soweit ausreichende Verdachtsmomente dafür vorliegen, dass ein einschlägiger Straftatbestand oder eine Ordnungswidrigkeit verwirklicht wurde, kann die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung den Haushalt auch ohne Einwilligung des Wohnungsinhabers auf Grundlage der §§ 102 bis 107 der Strafprozessordnung, gegebenenfalls in Verbindung mit § 46 Absatz 1 des Gesetzes für Ordnungswidrigkeiten, betreten und durchsuchen.

Der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung stehen damit ausreichende Befugnisse zu, ihren gesetzlichen Auftrag zu erfüllen.

20. Wie viele private Haushalte hat die FKS mit Billigung des Berechtigten im vergangenen Jahr kontrolliert, und wie viele arbeits- und sozialrechtliche Verstöße wurden festgestellt?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor. Die arbeitsstatistischen Ergebnisse der Zollverwaltung halten diese Informationen nicht vor.

21. Prüft die FKS bei Hinweisen einer „24-Stunden-Pflege“ bzw. einer „Rund um die Uhr-24-h-Betreuung“, die Einhaltung der Obergrenze von 300 Arbeitsstunden nach § 3 der PflegeArbbV anhand der tatsächlich geleisteten Stundenzahl?

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung prüft die Einhaltung der zwingenden Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (zum Anwendungsbereich siehe Antwort zu Frage 18). Sie beachtet in der Pflegebranche bei der Ermittlung des individuellen Lohnes auch die von den Tarifparteien vereinbarten Arbeitszeitkonten und besonderen Fälligkeitsregelungen (vgl. § 3 der Pflegearbeitsbedingungenverordnung). Wenn die Pflegearbeitsbedingungenverordnung sich im Einzelfall auf das Arbeitsverhältnis erstreckt, wird auch die Einhaltung der Obergrenze von 300 Arbeitsstunden nach § 3 der Pflegearbeitsbedingungenverordnung durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung geprüft. Sollten dabei Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz festgestellt werden, werden die zuständigen Arbeitsschutzbehörden auf der Grundlage von § 6 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes und der Vereinbarung über Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung und den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden der Länder unterrichtet.

22. Trifft es zu, dass die FKS die Prüfung von Pflegeunternehmen lediglich anhand der Geschäftsunterlagen vornimmt und auf die Befragung der Beschäftigten verzichtet und somit eine lückenlose Aufklärung gegen arbeits- und sozialrechtliche Verstöße nicht möglich ist?

Dies ist nicht zutreffend. Es wird auf die Antwort zu Frage 25 der Kleinen Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche und Kontrolle des Pflegemindestlohns“ (Bundestagsdrucksache 17/4133) verwiesen.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333